

POLBI

CENTRUM  
KSZTAŁCENIA  
SPECJALISTYCZNE  
GO POLBI SPÓŁKA  
Z OGRANICZONĄ  
ODPOWIEDZIALNOŚ  
CIĄ

Brak ocen dla tego dostawcy

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ I  
RÓWNOŚĆ SZANS, budowanie środowiska  
pracy dla osób ze szczególnymi  
potrzebami funkcjonalnymi  
(niepełnosprawnościami). RÓWNE  
TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU -  
przeciwdziałanie mobingowi i  
dyskryminacji. AKADEMIA HR POLBI /  
BONY: KIERUNEK – ROZWÓJ. Szkolenie  
online - 2 dni.

Numer usługi 2024/07/11/166693/2218381

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 10 h

📅 12.09.2024 do 13.09.2024

1 200,00 PLN brutto

1 200,00 PLN netto

120,00 PLN brutto/h

120,00 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

### Kategoria

Prawo i administracja / Prawo pracy

### Sposób dofinansowania

wsparcie dla osób indywidualnych  
wsparcie dla pracodawców i ich pracowników

### Grupa docelowa usługi

#### Zatrudnianie pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością oraz mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy

Szkolenie odnoszące się do kwestii zarządzania różnorodnością, budowania środowiska pracy dla osób ze szczególnymi potrzebami funkcjonalnymi oraz przeciwdziałaniu mobbingowi, ochronie dóbr osobistych pracowników i zapobiegania dyskryminacji w miejscu pracy to propozycja dla:

- pracowników, specjalistów działów kadr i płac,
- specjalistów działów HR,
- menedżerów i liderów, osób kierujących zespołami pracowników,
- osób odpowiedzialnych za politykę antymobbingową i antydyskryminacyjną w zakładzie pracy,
- osób zarządzających zakładem prac i kadry kierowniczej.

**UWAGA:** Usługa adresowana również dla Uczestników Projektu Kierunek – Rozwój (Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu).

### Minimalna liczba uczestników

6

### Maksymalna liczba uczestników

16

<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	09-09-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	10
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

## Cel

### Cel edukacyjny

Szkolenie ma na celu nabycie praktycznych umiejętności dotyczących zarządzania pracą w różnorodnym zespole, zapoznanie z aktualnymi przepisami dotyczącymi zatrudnienia osób niepełnosprawnych a także przyczynia się do poznania przez uczestników szkolenia praktyki i przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, przeciwdziałaniu mobbingowi, ochronie dóbr osobistych pracowników i zapobieganiu dyskryminacji w miejscu pracy.

### Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p><b>OSOBA NIEPEŁNOSPRAWNA W MIEJSCU PRACY</b>            Udział w zajęciach pozwala uczestnikom szkolenia na poznanie aktualnych przepisów odnoszących się do zatrudniania osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. Uczestnik szkolenia nabywa wiedzę o obowiązkach i uprawnieniach pracodawców zatrudniających osoby ze szczególnymi potrzebami funkcjonalnymi (niepełnosprawnościami). Integralną częścią szkolenia jest nabycie kompetencji w prawidłowym zarządzaniu pracą w różnorodnym zespole. Szkolenie przybliży również zasady dofinansowania wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – PFRON.</p>	<p>Szkolenie o zarządzaniu różnorodnością w miejscu pracy, zapewnieniu równości szans prowadzone jest w formie zdalnej - online na żywo. Zajęcia obejmują wykłady i ćwiczenia oraz wspólną analizę trudniejszych zagadnień i dyskusyjnych kwestii. Uczestnik korzysta z eksperckiej wiedzy wykładowcy, ma z nim bezpośredni kontakt i możliwość zadawania na bieżąco pytań na czacie oraz podczas panelu dyskusyjnego.</p>	<p>Debata swobodna</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p><b>MOBBING, OCHRONA DÓBR OSOBISTYCH PRACOWNIKÓW I ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI</b></p> <p>Udział w szkoleniu pozwala na poznanie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, praktyki i przepisów kodeksu pracy, kodeksu cywilnego i kodeksu karnego oraz pogłębienia znajomości zagadnień dotyczących naruszania dóbr osobistych, mobbingu, dyskryminacji i równego traktowania w miejscu pracy. Uzyskana wiedza daje szansę na podnoszenie świadomości jak przeciwdziałać bezprawnym zachowaniom, jak tworzyć procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne oraz jak przeciwdziałać naruszeniom dóbr osobistych pracowników.</p>	<p>Szkolenie o równym traktowaniu w zatrudnieniu i ochronie dóbr osobistych pracowników oraz przeciwdziałaniu mobbingowi i dyskryminacji prowadzone jest w formie zdalnej - online na żywo. Zajęcia obejmują wykłady i ćwiczenia oraz wspólną analizę trudniejszych zagadnień i dyskusyjnych kwestii. Uczestnik korzysta z eksperckiej wiedzy wykładowcy, ma z nim bezpośredni kontakt i możliwość zadawania na bieżąco pytań na czacie oraz podczas panelu dyskusyjnego.</p>	<p>Debata swobodna</p>

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

#### Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Nie. Uczestnik szkolenia otrzymuje zaświadczenie o ukończeniu kursu wydawane na podstawie § 23 ust. 4 rozporządzenia MEN z dnia 6 października 2023 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 2175). W dokumencie nie przewidziano opisu efektów uczenia się.

#### Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Nie. Wzór zaświadczenia o ukończeniu kursu zgodny z rozporządzeniem MEN w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 2175) nie obejmuje potwierdzenia, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

#### Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Nie. Wzór zaświadczenia o ukończeniu kursu zgodny z rozporządzeniem MEN w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 2175) nie obejmuje potwierdzenia zastosowania rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

## Program

Usługa rozwojowa odbywa się w formie zdalnej, jest prowadzona na żywo i realizowana w godzinach zegarowych. Poszczególne bloki zajęć oddzielone są przerwami. Przerwy i walidacja wliczone są do czasu trwania usługi rozwojowej.

## MODUŁ I

**Zarządzanie różnorodnością, budowanie środowiska pracy dla osób ze szczególnymi potrzebami funkcjonalnymi (niepełnosprawnościami) - równość szans. Pracownik z orzeczoną niepełnosprawnością. Prawa i obowiązki stron stosunku pracy.**

---

### 1. Zatrudnianie pracownika niepełnosprawnego

- Przepisy regulujące zatrudnianie osób niepełnosprawnych
- Rodzaje niepełnosprawności
- Kodeks pracy
- Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

### 2. Osoba niepełnosprawna

- Orzeczenie o niepełnosprawności
- Dokumenty potwierdzające niepełnosprawność
- Lekki stopień niepełnosprawności
- Umiarkowany stopień niepełnosprawności
- Znaczny stopień niepełnosprawności

### 3. Normy czasu pracy pracowników niepełnosprawnych

- Normy czasu pracy
- Norma czasu pracy pracownika z lekkim stopniem niepełnosprawności
- Norma czasu pracy pracownika z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności

### 4. Wymiar czasu pracy pracownika niepełnosprawnego

- Praca na cały etat
- Praca na część etatu
- Zatrudnienie w równoważnym systemie czasu pracy
- Praca przy pilnowaniu

### 5. Praca w godzinach nadliczbowych i w nocy

- Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych
- Dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych
- Zakaz pracy w nocy
- Dopuszczalność pracy w nocy

### 6. Dodatkowy urlop wypoczynkowy

- Warunki nabycia prawa do dodatkowego urlopu
- Prawo do pierwszego urlopu
- Wymiar urlopu
- Pracownik zatrudniony na część etatu
- Kiedy dodatkowy urlop nie przysługuje

### 7. Zasada równego traktowania w zatrudnieniu

- Na czym polega równe traktowanie w zatrudnieniu
- Zakaz dyskryminacji
- Dyskryminacja bezpośrednia
- Dyskryminacja pośrednia

### 8. Dofinansowanie do wynagrodzenia

- PFRON
- Komu przysługuje dofinansowanie
- Komu nie przysługuje dofinansowanie
- Wysokość dofinansowania
- Przystosowanie stanowiska pracy

### 9. Zasada równego traktowania w zatrudnieniu

- Na czym polega równe traktowanie w zatrudnieniu

- Zakaz dyskryminacji
- Dyskryminacja bezpośrednia
- Dyskryminacja pośrednia

## MODUŁ II

**Równe traktowanie w zatrudnieniu, praca w różnorodnym zespole, przeciwdziałanie mobbingowi, ochrona dóbr osobistych pracowników i zapobieganie dyskryminacji w miejscu pracy.**

---

### 1. Dobra osobiste pracownika

- Czym są dobra osobiste pracownika?
- Ochrona dóbr osobistych pracownika przewidziana w kodeksie pracy, kodeksie cywilnym i karnym
- Jak dochodzi do naruszenia dóbr osobistych pracowników?
- Jakie roszczenia przysługują pracownikowi w przypadku naruszenia jego dóbr osobistych?
- Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika
- Przedawnienie roszczeń

### 2. Mobbing

- Pojęcie mobbingu
- Mobbing a inne bezprawne zachowania wobec pracownika
- Mobbing a naruszenie dóbr osobistych pracownika
- Mobbing a molestowanie
- Mobbing a dyskryminacja
- Zachowania noszące znamiona mobbingu
- Etapy mobbingu
- Jakie działania powinien podjąć pracownik będący ofiarą mobbingu
- Roszczenia przysługujące ofiarom mobbingu na podstawie kodeksu pracy, kodeksu cywilnego i karnego
- Odpowiedzialność pracodawcy na podstawie kodeksu pracy
- Odpowiedzialność cywilna pracodawcy i bezpośredniego sprawcy mobbingu
- Odpowiedzialność karna za stosowanie mobbingu
- Przeciwdziałanie mobbingowi w zakładzie pracy
- Procedury antymobbingowe
- Przedawnienie roszczeń

### 3. Dyskryminacja

- Pojęcie dyskryminacji w zatrudnieniu
- Kryteria dyskryminacyjne
- Dyskryminacja w procesie rekrutacji
- Dyskryminacja w zatrudnieniu
- Dyskryminacja bezpośrednia
- Dyskryminacja pośrednia
- Dyskryminacja ze względu na wiek
- Dyskryminacja ze względu na płeć
- Dyskryminacja ze względu na zatrudnienie na czas określony
- Dyskryminacja ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy
- Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność
- Roszczenia przysługujące pracownikowi z powodu dyskryminacji
- Odpowiedzialność pracodawcy na podstawie kodeksu pracy
- Odpowiedzialność cywilna i karna pracodawcy
- Przeciwdziałanie dyskryminacji w zakładzie pracy
- Regulamin antydyskryminacyjny
- Przedawnienie roszczeń

### 4. Orzecznictwo Sądy Najwyższego

- Naruszenie dóbr osobistych pracownika
- Mobbing i molestowanie
- Dyskryminacja i naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 2</b> Zatrudnianie pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością. Wykłady i prezentacje. Ćwiczenia i testy. Chat i odpowiedzi na pytania uczestników zajęć.	Agnieszka Wałęka-Kaliszczak	12-09-2024	10:00	15:00	05:00
<b>2 z 2</b> Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy. Wykłady i prezentacje. Ćwiczenia i testy. Chat i odpowiedzi na pytania uczestników zajęć.	Agnieszka Wałęka-Kaliszczak	13-09-2024	10:00	15:00	05:00

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 200,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 200,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	120,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	120,00 PLN

# Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

## Agnieszka Wałęka-Kaliszczak

Doświadczona wykładowczyni otwarta na nowoczesne formy szkolenia. Specjalistka prawa pracy z wieloletnim stażem. Prowadzi szkolenia z zakresu opodatkowania i oskładkowania wynagrodzeń, ubezpieczeń społecznych, rozliczania i planowania czasu pracy, urlopów i świadczeń rodzicielskich.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy korzystają z przygotowanych materiałów szkoleniowych. Prezentacje w formacie PDF wysyłane są na podany adres e-mail.

- Każdy uczestnik szkolenia otrzymuje zaświadczenie wydawane na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 października 2023 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 2175).
- Zaświadczenie o ukończeniu kursu zawiera wszystkie niezbędne i wymagane przepisami elementy do poświadczenia udziału w szkoleniu. Informacja, które zawiera dokument to m.in.: dane uczestnika szkolenia (imię i nazwisko), temat szkolenia, czas trwania zajęć, dane organizatora i data wystawienia.
- Zaświadczenie o ukończeniu kursu stanowić pisemne potwierdzenie udziału określonej osoby w przeprowadzonym szkoleniu.

### Informacje dodatkowe

**Uwaga:** Zawarto umowę z WUP w Toruniu w ramach Projektu Kierunek–Rozwój.

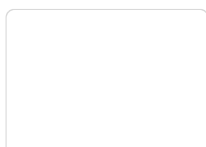
Projekt Kierunek–Rozwój realizowany jest przez Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu w ramach programu Fundusze Europejskie dla Kujaw i Pomorza 2021-2027, Działanie 8.19 Uczenie się osób dorosłych.

## Warunki techniczne

### SZKOLENIE PROWADZONE JEST ONLINE NA ŻYWO

- Do prowadzenia internetowych zajęć odbywających się w formie zdalnej w czasie rzeczywistym wykorzystywana jest profesjonalna platforma szkoleniową GetResponse.
- Przed szkoleniem na podany adres udostępniany jest link do platformy szkoleniowej.
- Uczestnik usługi rozwojowej może korzystać z komputera, laptopa, tabletu lub smartfona.
- Potrzebne są: głośniki lub słuchawki, stabilne łącze internetowe i przeglądarka internetowa.
- Nie ma potrzeby instalowania żadnego dodatkowego oprogramowania.
- Osoby biorące udział w szkoleniu online mają stały i bezpośredni kontakt z trenerem i możliwość zadawania na bieżąco pytań na czacie.

## Kontakt



**Polbi - Kursy i szkolenia: Jacek Jakisz**

**E-mail** [biuro@polbi.com.pl](mailto:biuro@polbi.com.pl)



**Telefon** (+48) 721 547 750